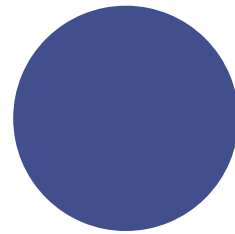


OUTPLACEMENT  
AFSCHEID ZONDER  
VERLIEZERS



**Aaltje Vincent  
& company.**

[www.aaltjevincent.nl](http://www.aaltjevincent.nl)  
[info@aaltjevincent.nl](mailto:info@aaltjevincent.nl)  
06 - 3044 6827



## OUTPLACEMENT AFSCHEID ZONDER VERLIEZERS

Soms kan het niet anders: dan is het beter als werkgever en werknemer afscheid van elkaar nemen.

Dan komen er voor uw werknemer vragen als:

- Hoe moet het verder met mijn loopbaan?
- Welke volgende stap maak ik?
- Welke baan past bij mij?
- Wat zijn de kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt?
- Hoe vind ik nieuw werk?

Allemaal vragen die in een outplacementtraject uitgebreid aan de orde komen.

### **Solliciteren is ongewoon werk**

Het vinden van nieuw werk vergt een geheel eigen aanpak. Het vraagt niet alleen om zelfkennis om te weten welke volgende stap het beste bij de cliënt past, maar ook om ondernemerschap om te netwerken en op werkgevers af te stappen.

Solliciteren naar een nieuwe werkkring is een intensieve, onzekere en ongewone periode in iemands leven. Het is hard werken aan nieuw gedrag en er wordt veel van iemand geëist.

Mijn outplacementaanpak kenmerkt zich door individuele begeleiding en coaching.

# 1. MIJN AANPAK

## Arbeidsmarktklaar

De coaching is allereerst gericht op het 'arbeidsmarktklaar' zijn van de cliënt. De cliënt is arbeidsmarktklaar wanneer duidelijk is wat de volgende stap moet gaan worden en de cliënt dit 'draagt' in een toekomstgerichte en zelfbewuste houding. Een aantal belangrijke succesfactoren, waar de cliënt feedback van mij op krijgt, zijn: het maken van contact, authenticiteit, overtuigingskracht, helderheid in communicatie met betrekking tot de gewenste werkomgeving en zaken als functie, gebruik jargon, uitstraling, lichaamstaal en kleding.

Aan het begin van het outplacementtraject wordt de cliënt begeleid in het arbeidsmarktklaar zijn. Doel van dit onderdeel is dat de cliënt:

1. waar nodig het verlaten van de functie verwerkt en toekomstgericht is
2. zicht krijgt op zijn of haar zelfbeeld, houding en gedrag in het nieuw werk vinden
3. een duidelijke focus krijgt op eigen kwaliteiten, ambities en de functie die nu het beste past.

Theorie en oefeningen binnen [het arbeidsmarktklaar](#) zijn:

- Rouwverwerking – indien van toepassing
- Het opbouwen – of herstellen van zelfvertrouwen – en inzicht in eigen overtuigingen: over zichzelf (zelfbeeld), zijn/haar werk, het werk zoeken en het contact maken met mogelijke werkgevers
- Zelfanalyseopdracht kwaliteiten, succes- en faalfactoren mede op basis van diverse 360° feedbackgesprekken
- Spiegelen van de wijze van communiceren van de cliënt, oefenen van effectiever communiceren en authentieke overtuigingskracht
- Theorie en het voeren van oriënterende netwerkgesprekken om loopbaanrichtingen en ambities te toetsen (realiteitscheck), spiegelen van over- en onderschatting
- Het voorbereiden en coachen op het maken van de afspraken voor de oriënterende netwerkgesprekken
- Het coachen op het stellen van de juiste impactvolle vragen in de netwerkgesprekken
- Het in kaart brengen van de voor de cliënt belangrijke (randvoor-)waarden in het werk.



## Fase van zichtbaar zijn en uitgenodigd worden

Deze fase start met de voor de cliënt relevante 'levensloop van de vacature'. Dit betekent dat we analyseren hoe vacatures in de door de cliënt gewenste arbeidsmarkt worden vervuld.

Daarop wordt het basis curriculum vitae gemaakt dat past bij de cliënt en de door hem gewenste functie. De loopbaancoach en de cliënt werken samen meerdere uren aan het maken van het curriculum vitae. Daarin worden werkervaring en scholing van de cliënt inzichtelijk worden gemaakt op zo'n manier dat de 'unique-selling-points' van de cliënt in één oogopslag zichtbaar zijn, gericht op de gewenste functie.

Ook trainen we de pitch: jezelf op de juiste wijze kort en helder mondeling presenteren. Dit is noodzakelijk voor alle netwerk- en sollicitatieactiviteiten.

## Arbeidsmarktbenaderingsplan

De cliënt maakt samen met de loopbaancoach een plan voor zijn arbeidsmarktbenadering om tot een succesvolle arbeidsmarktcampagne te komen. In deze fase zit de begeleiding in het creatief meedenken en het inventariseren van ingangen om vacatures op te sporen.

De arbeidsmarktbenadering is vooral gericht op het aanboren van netwerken in de eigen arbeidsmarkt. Uit onze werkpraktijk blijkt dat meer dan 70% van de vacatures ingevuld wordt met hulp van de zgn. via-via- contacten. Netwerkactiviteiten zijn veelal nieuw voor de cliënt.

We benaderen de **eigen** arbeidsmarkt vanuit vijf sporen:

1. het opsporen van vacatures via informele kanalen door middel van netwerken
2. het door het netwerk voorgesteld worden voor vacatures
3. het gevonden worden op LinkedIn door corporate en bureaurecruitment
4. het direct benaderen van passende intermediairs om van daaruit actueel op de hoogte te worden gebracht van geschikte vacatures en te worden bemiddeld
5. het solliciteren op vacatures gepubliceerd op de sites van organisaties en op vacaturebanken.



## Theorie en oefeningen binnen deze fase

1e dagdeel:

- Levensloop van de vacature
- Curriculum vitae als cruciaal document in het netwerken en solliciteren – samen bouwen

Vervolgens:

- Pitchen, jezelf krachtig presenteren
- Arbeidsmarktbenadering: afstemming en plan van aanpak
- Profilering op LinkedIn en effectief gebruik van LinkedIn
- Voorbereiding huiswerkopdrachten: LinkedIn, netwerk- en arbeidsmarkt in kaart brengen
- Plan van aanpak in strategisch netwerken
- Intermediairs in kaart brengen: werving & selectiebureaus etc.
- Theorie en voorbereiden vragen voor netwerkgesprekken
- Oefenen met bellen voor een afspraak voor een netwerkgesprek
- Oefenen met het voeren van een netwerkgesprek
- Ondersteuning bij het schrijven van de sollicitatiebrieven
- Ondersteuning van netwerk- en sollicitatieactiviteiten per telefoon – hands-on\*
- Profilering op social media en effectief gebruik – theorie
- Voorbereiding van sollicitatiegesprekken, persoonlijk of per telefoon (nabespreking idem).

\*De hands-on begeleiding maakt dat de tijdsinvestering sterk uiteenloopt per cliënt.

## Totaalbegeleiding in een outplacementtraject

- Een intensief startdagdeel over de te zetten loopbaanstap
- Een intensief dagdeel met individuele cv-coaching
- Een intensief dagdeel voor het effectief toepassen van LinkedIn
- Een intensief dagdeel voor het voeren van een gelijkwaardig sollicitatiegesprek
- Gem. 6 à 8 persoonlijke gesprekken á 1,5 uur en voorbereiding
- Gem. 20 contactmomenten per telefoon, e-mail, app, etc.
- Werkboek Jobmarketing 3.0, A. Vincent
- Solliciteren via LinkedIn, A. Vincent & J. Valkenburg
- Sollicitatiegesprekken doe je zo, A. Vincent.

## 2. VOORWAARDEN VOOR SUCCES

### **Uitgangssituatie**

1. De cliënt heeft met de werkgever een arbeidsovereenkomst die overgaat in de ww.
2. De cliënt ervaart de noodzaak tot het verwerven van een andere werkkring.

### **Doelstelling en termijn**

De doelstelling van het outplacementtraject is als volgt te formuleren: het verwerven van een passende werkkring door de cliënt voor 36 à 40 uur per week of een anderszins voor de cliënt passende oplossing.

Voorwaarden, indien van toepassing.:

Om deze doelstelling te bereiken zijn er een aantal voorwaarden (indien van toepassing):

- de cliënt ervaart de noodzaak van het verwerven van een werkkring buiten de organisatie. Het ervaren van de noodzaak is een absolute voorwaarde voor succesvolle externe oriëntatie;
- de cliënt werkt intensief aan nieuw werk. In outplacement is de stelling: werk zoeken (loopbaancoaching, focusbepaling, netwerken en solliciteren) is nu je werk. Voor de cliënt betekent dit dat hij of zij minimaal 2 dagen per week (+/- 20 uur per week) vrijgesteld moet zijn van zijn of haar normale werkzaamheden om te werken aan nieuw werk;
- de ondersteuning in de overgang/overstap naar een nieuw arbeidscontract bij een nieuwe werkgever, in de vorm van een arbeidsrechtelijke overgangsregeling, bijvoorbeeld detachering, is voor de werkgever bespreekbaar;
- indien noodzakelijk de cliënt - in overleg - vrijgesteld te zijn van werkzaamheden op het moment dat hij of zij netwerk- en/of sollicitatieafspraken heeft;
- de cliënt heeft een eigen zelfstandige sollicitatiewerkplek. Voor de cliënt betekent dit o.a. dat hij of zij tijdens kantooruren in staat moet worden gesteld om, veelal aan het begin of eind van de werkdag, mogelijke nieuwe werkgevers telefonisch te benaderen, dat hij of zij telefonisch direct bereikbaar moet zijn, bij voorkeur op de privé mobiele telefoon, en dat hij of zij aan schriftelijke correspondentie moet kunnen werken;
- de cliënt doet zelf per e-mail de schriftelijke verslaglegging, kort en bondig, van de gesprekken met Aaltje Vincent en de ondernomen acties aan Aaltje Vincent.

Voorafgaand aan de begeleiding dienen werkgever en werknemer over de gestelde voorwaarden - flexibele - werkafspraken gemaakt te hebben. De gemiddelde duur voor het verwerven van een nieuwe passende functie is 6 à 9 maanden.

### 3. NETWERKEN

Mijn cliënten maken een arbeidsmarktbenaderingsplan en worden gestimuleerd om eigen netwerkactiviteiten te ondernemen en informeel contact te leggen. Hun hele netwerk wordt in kaart gebracht. Vervolgens begeleid ik hen in 'de kunst van het netwerken': hoe ze daar vaardig en met de juiste houding (voor, tijdens en na het gesprek – de opvolging van de contacten–) mee om kunnen gaan. Vaak gaat er een wereld voor hen open als ze hun netwerken in kaart brengen en er mee aan de slag gaan.

Als loopbaancoach ga ik ook, in overleg met de cliënt, waar mogelijk en gewenst, actief aan de slag om hem of haar in contact te brengen met de juiste mensen bij de juiste werkgevers/executive searchers, zodat hij of zij zelf directe toegang heeft tot nieuwe netwerkcontacten en van daaruit door kan netwerken.

Ook leert de cliënt

- zijn of haar persoonlijke arbeidsmarkt in kaart te brengen
- de websites van voor hem of haar relevante organisaties dagelijks in de gaten te houden
- persoonlijk, direct en actief te reageren op openbaar bekende vacatures per telefoon
- contact te leggen met intermediairs op de arbeidsmarkt (in branchespecialiseerde werving- en selectie bureaus en evt. uitzendbureaus)
- structureel te blijven netwerken in zijn of haar persoonlijke arbeidsmarkt; dit zal bijdragen aan het duurzaam functioneren op de arbeidsmarkt.

### 4. VERTROUWELIJKHEID

Een begeleidingstraject heeft een strikt vertrouwelijk karakter. Dat betekent dat de begeleider geen enkele informatie over de deelnemer aan derden verstrekt zonder diens uitdrukkelijke toestemming.



## 5. INVESTERING

Solliciteren is hard werken. Solliciteren is een ongewone baan. Intensief en onzeker. Van achtergrond, leeftijd of de lengte van het laatste dienstverband van mijn cliënt zal ik niet versteld staan. Ik heb ervaring met talloze mensen met uiteenlopende verhalen en zeer verschillende ervaringen. En ik ben ervan overtuigd dat ik van het outplacement van iedere cliënt een succes kan maken.

Als loopbaanprofessional kan ik mijn cliënt prima helpen bij het naar boven halen van zijn of haar sterkste eigenschappen, het vaststellen van diens valkuilen en allergieën. Omdat het vinden van werk dat op je lijf geschreven is, vandaag de dag een geheel andere aanpak vergt dan vroeger, weet ik dat een goede begeleiding op dit punt wonderen doet. Het vraagt zelfkennis om te weten welke volgende stap voor de cliënt het beste is. Maar het vraagt ook durf en ondernemerschap van mijn cliënt om op potentiële werkgevers af te stappen. Ik vraag dus ook commitment van mijn cliënt!

Voor individuele outplacement hanteer ik een standaardtarief van 6.000 euro excl. 21% btw voor het begeleidingstraject. Begeleiding is standaard voor 9 maanden.

Bij onvoorziene ontwikkelingen in het traject neem ik contact op met de opdrachtgever.

Voor outplacementtrajecten voor groepen gelden maatwerk tarieven. Neem contact met mij op en ik bespreek die graag met u.

### **Facturering**

Facturering is bij opdracht, de betalingstermijn is 30 dagen. Voor alle begeleidingstrajecten brengt Aaltje Vincent & company 21% btw in rekening. Voor al mijn diensten gelden de [Algemene Voorwaarden](#) van Aaltje Vincent & company. Deze zijn onderdeel van iedere overeenkomst.

## 6. OPDRACHTBEVESTIGING

Outplacementbegeleiding start pas na ondertekening van een outplacementovereenkomst. Neem contact met mij op wanneer u een offerte of outplacementovereenkomst wilt ontvangen. Voordat ik deze verstuur, spreek ik graag eerst met u.

### **Contact**

info@aaltjevincent.nl  
06 - 3044 6827



## Over Aaltje Vincent

Aaltje Vincent is gecertificeerd loopbaanprofessional, trainer, spreker en #1 bestsellerauteur over solliciteren. Zichtbaar zijn en gevonden worden op de arbeidsmarkt en kiezen voor nieuw werkgeluk is bij uitstek het vakmanschap van Aaltje. Ze is de grondlegger van de Jobmarketingmethode (2007), van Solliciteren via LinkedIn (2009), van Candidate Experience 3.0 (2018) en van Solliciteren naar werkgeluk (2022).

De stijl van Aaltje kenmerkt zich door dialoog en de uitdaging strategisch en praktisch aan de slag te gaan met netwerken in het echte leven en op social media. Zij is auteur van bestsellers, deze zijn in 13 jaar tijd meer dan 12.000 keer geleend via de bibliotheken en meer dan 90.000 keer verkocht. Haar boeken worden lovend gerecenseerd om hun praktische stijl en compleetheid.

Zij heeft meer dan 5.100 professionals getraind en in haar masterclasses meer dan 32.000 professionals live geïnspireerd in het zetten van nieuwe stappen.

Continu in contact staan met HR en recruitment van organisaties, bedrijven en uitzend- en werving- & selectiebureaus over hoe zij ontwikkelen en selecteren, de technologische ontwikkelingen daarbinnen en de onderzoeken daarnaar, is onderdeel van haar dagelijks werk.

Aaltje deelt haar expertise eveneens in haar visuals, podcasts, video's, LinkedIn Live uitzendingen, checklists, blogs, columns en artikelen in het vakblad en via social media, de landelijke pers en op radio en tv.



2021 | 18e druk



2019 | 3e druk



2024 | 34e druk



2020 | 1e druk



2022 | 1e druk

## Contact

info@aaltjevincent.nl

06 - 3044 6827